

## 国家公務員制度の変遷と課題 ——任用制度をめぐる——

行政・経営政策系政策過程と政策分析分野 澤口 研司

2007年（平成19）6月30日に第166回通常国会で国家公務員法が改正され、「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立した。この法律の目的は国家公務員制度の改革である。この法律の主な内容は、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため人事評価制度を導入すること、退職後の再就職に対する規制を導入すること、退職管理の適正化を図るため再就職等監視委員会を設置すること、官民の人材交流を円滑にするため官民人材交流センターを設置すること等である。

この法律で注目すべきは、官民の人材交流を円滑にするという考え方である。これは、それまでの資格任用制に加えて、アメリカ型の公務員任用制度、具体的には政治任用制の導入を意味している。

この国家公務員法の改正は、安倍晋三内閣の渡辺喜美内閣府特命担当大臣のもとで行われた。しかし、この改正のもとになっているのは安倍晋三総理が官房長官を務めていた第3次小泉改造内閣の中馬弘毅規制改革・行政改革担当大臣が打ち出していた公務員制度改革原案である。この原案は「中馬プラン」と呼ばれている。

この「中馬プラン」が2006年（平成18年）9月15日に指摘したのが、慣行となっている早期退職勧奨の弊害である。事務次官は各省にひとりであり、同期入省のキャリア組の事務次官が誕生するまでに、その同期入省のキャリア組が早期退職を迫られるという慣行である。この慣行により、事務次官になれなかった早期退職者が民間企業や公益法人に天下る。そして、その際にその早期退職者がいた省庁とのつながりから、官製談合が発生するという点を指摘している。

こういった問題を解決するために、「中馬プラン」は公務員制度を根本から改めるべきであると

している。そして、官と民との人事交流を積極的に行えば、「中馬プラン」の指摘した問題の解決になるといっている。

では、どうして官と民との人事交流を積極的に行うことで、「中馬プラン」の指摘した問題の解決になるのか。それは、「中馬プラン」の下記の点を確認することによって、その意図を理解できる。

封建制度以来、お役人は官尊民卑のお上意識を強く持っています。けれども民主国家である現在、「官」と「民」は対等の立場であるのは、当然のことです。そこで「官」から「民」へ再就職することを「天下る」という官尊民卑的な発想を転換して、官僚の再就職を規制するのではなく、「官」と「民」の垣根を低くし、「官」と「民」が対等な立場で、積極的な人事交流が行なえるような抜本的な公務員制度改革を行ないます。

さらに、「中馬プラン」は次の点を確認している。

世間知らずで、人情の機微も分からないペーパーテストの秀才ではなく、幅広い教養と倫理観を持った人材を官僚に選ぶ必要があります。このことによって初めて国民の方々からの信頼が得られるキャリアが生まれます。これからは大学新卒採用だけでなく、アメリカのように社会経験を積んだ人も新卒者と対等に官僚になれるような公務員制度に見直したいと思っています。

つまり、積極的な人事交流による抜本的な公務員制度改革の基になっているのは、日本でいままで行われてきた公務員任用制度である資格任用制に加えて、官と民との人事交流を積極的に行うア

メリカ型の公務員任用制、すなわち政治任用制を導入するということである。

「国家公務員法等の一部を改正する法律」は以上のような「中馬プラン」に基づいて改正された。

ところで、本論文で取り上げる任用制度をめぐる議論は、アメリカ型の公務員任用制をめぐる議論も含め、実は、明治期にまで遡る。したがって、本論文では、資格任用制と政治任用制という視点から、明治期の官吏制度にまで遡り、戦後期から現在に至る公務員制度改革の経過を辿りながら、今後の任用制度のあり方について検討する。